



BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET



Afrapportering fra tværmis- nisteriel arbejdsgruppe om grøn omstilling og opkvalifi- cering

Afrapportering fra tværministeriel arbejdsgruppe om grøn omstilling og opkvalificering

2022

(web udgave)

Design: Center for Kommunikation og Presse

Denne publikation kan ikke bestilles.

Der henvises til webudgaven.

Publikationen kan hentes på:

www.uvm.dk

Børne- og Undervisningsministeriet

Departementet

Frederiksholms Kanal 21

1220 København K

Indhold

Introduktion	4
1 Indledning	5
1.1 Grønne job og kompetencer	5
1.1.1 Fremskrivning af arbejdskraftbehov	5
1.2 Klimalov, politiske udspil og kompetencer	6
1.3 Opsamling	7
2 Styringsrammer i uddannelses- og beskæftigelsessystemerne – styrker og svagheder	8
2.1 Rekruttering og mobilitet	8
2.1.1 Opkvalificering i uddannelsessystemet	8
2.1.2 Opkvalificering i beskæftigelsessystemet	9
2.1.3 Indsatser og udfordringer i uddannelses- og beskæftigelsessystemerne	11
2.2 Rammer for forandring af uddannelserne	13
2.2.1 Erhvervsuddannelserne	13
2.2.2 Arbejdsmarkedsuddannelserne	14
2.2.3 Videregående Voksen- og Efteruddannelse	15
2.2.4 Opsamling	16
3 Konklusioner	18

Introduktion

Regeringen, Venstre, Dansk Folkeparti, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti og Enhedslisten blev med *Aftale om ekstraordinært løft af ledige* af juni 2020 enige om, at der er behov at undersøge, om opkvalificering og efteruddannelsesindsatsen er rustet til den grønne omstilling. Det fremgår af aftalen, at der nedsættes en tværministeriel arbejdsgruppe, som skal vurdere behovet for nye tiltag til at styrke opkvalificering og efter- og videreuddannelse som led i at understøtte den grønne omstilling.

Arbejdet skal ses i lyset af, at Danmark står over for at skulle indfri de ambitiøse klimamål i *Aftale om klimalov*, som et bredt flertal i Folketinget har tilsluttet sig.

Den tværministerielle arbejdsgruppe har haft til opgave at:

1. afsøge og analysere de nuværende muligheder og indsatser for at imødekomme et forventeligt stigende behov for opkvalificering og omskoling ifm. grøn omstilling.
2. vurdere, hvor der inden for de eksisterende styringsrammer for udvikling af efteruddannelse vil kunne opstå udfordringer med at matche en kommende efterspørgsel efter grønne og klimavenlige løsninger i alle sektorer og de danske hjem.
3. beskrive den eksisterende viden om, hvilken betydning den grønne omstilling har for nye teknikker, jobfunktioner og kompetencer.

Den tværministerielle arbejdsgruppe består af

- Børne- og Undervisningsministeriet (formand)
- Beskæftigelsesministeriet
- Finansministeriet
- Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet
- Uddannelses- og Forskningsministeriet

Arbejdsgruppen har til baggrund for rapporten gennemført to høringer af centrale aktører og interessenter.

1 Indledning

Danmarks mål om 70 pct. reduktion af udledningen af drivhusgasser frem mod 2030 ift. 1990 og om klimaneutralitet senest i 2050 forudsætter store forandringer i vores samfund. Omstillingen skal ske under hensyntagen til den langsigtede grønne omstilling, bæredygtig erhvervsudvikling og dansk konkurrencekraft, sunde offentlige finanser og beskæftigelsen. Danmark skal være et foregangsland, hvor beskæftigelse og vækst igennem grøn omstilling og et stærkt velfærdssamfund går hånd i hånd. Det forudsætter bl.a., at der er relevant arbejdskraft med de nødvendige kompetencer til rådighed. Den grønne omstilling giver samtidigt mulighed for at udvikle samfundet og skabe vækst og grønne arbejdspladser.

Arbejdsgruppen har lagt til grund, at der på baggrund af såvel politiske udspil og aftaler og andre ændringer i arbejdsmarkedet, vil ses en ændret efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft, der kan understøtte den grønne omstilling. Arbejdsgruppen har fokuseret på, hvordan de eksisterende uddannelses- og kompetenceudviklingssystemer kan imødekomme en ændret efterspørgsel, og hvilke udfordringer der kan opstå i den forbindelse.

1.1 Grønne job og kompetencer

I indeværende rapport fokuseres på de job og kompetencer, der udspringer af behov som følge af den grønne omstilling. Der kan bl.a. ske ændringer i behov for og efterspørgslen efter arbejdskraft som følge af de politiske aftaler om reduktion af CO₂ som følge af Klimaloven, *jf. afsnit 1.2*. Ændringer i jobs og kompetencebehov drives af en bredere efterspørgsel efter grønne produkter og løsninger ikke kun i Danmark, men i hele verden. Her er der tale om både specifikke nye jobfunktioner, der er opstået i forbindelse med den grønne omstilling, f.eks. opsætning af ladestandere, såvel som jobfunktioner, der ikke har ændret indhold, men som efterspørges i øget omfang som følge af den grønne omstilling f.eks. allerede kendte fagligheder til udrulning af fjernvarme samt etablering af energigøer.

Den grønne omstilling drives frem af politiske beslutninger og målsætninger, teknologisk udvikling og markedsdrevne ændringer. Grundet de ambitiøse klimamål med krav om markante reduktioner inden for en kort tidshorisont, er den grønne omstilling kendetegnet ved at skulle gennemføres i et højt tempo. Forandringerne skal således ske i både et omfang og i et tempo, som ikke er set tidligere. Omstillingen vil medføre erhvervs- og beskæftigelsesmæssige forandringer og fortrængninger, som vil få betydning for efterspørgslen efter arbejdskraft og kompetencer.

Den grønne omstilling, og dermed grønne jobs, er samtidig kendetegnet ved både en række kendte politiske målsætninger, men også en lang række ukendte faktorer, som forventeligt vil ændre sig relativt hurtigt i takt med både den teknologiske udvikling og den nationale og globale efterspørgsel. Det vil få betydning for, hvilke kompetencer der efterspørges, og kravene det stiller til uddannelsessystemernes tilpasningsevne.

Som led i at understøtte den grønne omstilling ansueliggøres, i hvilket omfang de eksisterende styringsmæssige rammer er gearret til at matche de uddannelses- og kompetencebehov, der vil opstå bl.a. som følge af grønne og klimavenlige løsninger i alle sektorer og danske hjem.

1.1.1 Fremskrivning af arbejdskraftbehov

Der er både politisk og i en række sektorer en udbredt opfattelse af, at der i årene fremover opstår mangel på særligt faglært arbejdskraft i visse sektorer. I de seneste mange år er efterspørgslen efter uddannet og kvalificeret arbejdskraft da også steget, mens efterspørgslen efter ufaglært arbejdskraft er

faldet. Finansministeriets fremskrivninger peger på en stigning i den strukturelle beskæftigelse på ca. 34.000¹ personer fra 2023 – 2030. På baggrund af mekaniske uddannelsesfordelte fremskrivninger af arbejdsudbuddet er der udsigt til en stigning i antal personer med en videregående uddannelse og et fald i antal personer med en faglært uddannelse. Fremskrivningen af den strukturelle beskæftigelse kan dog ikke nødvendigvis tages som udtryk for, at der vil blive mangel på faglært arbejdskraft i 2030, men omvendt kan det heller ikke udelukkes. Dette skyldes, at der på det danske arbejdsmarked løbende sker en vis tilpasning af udbud og efterspørgsel. Udviklingen i de forhold, der medvirker til denne tilpasning er dog ukendt, hvorfor der ikke kan siges noget præcist om, hvordan den underliggende efterspørgsel efter arbejdskraft vil udvikle sig frem mod 2030.

Der vil kunne foretages beregninger af beskæftigelsespotentialet ved en række konkrete infrastrukturprojekter i relation til den grønne omstilling, herunder eksempelvis etableringen af de to energihøer i Nordsøen og ved Bornholm. Det bemærkes, at potentialeberegninger er udtryk for alt andet lige-betragtninger, og de kan således ikke bruges til at sige noget om virkningen på det samlede antal jobs i økonomien. Ved at sammenholde de skønnede midlertidige beskæftigelsesvirkninger med den aktuelle uddannelsessammensætning i de berørte brancher, kan potentialeberegninger imidlertid give et fingerpeg om det fremtidige arbejdskraftbehov inden for udvalgte områder i økonomien.

Det er derimod ikke muligt at måle fremtidig efterspørgsel på arbejdskraft og derfor heller ikke efter specifikke grønne kompetencer. Det skyldes dels, at efterspørgslen er bevægelig i takt med bl.a. den teknologiske udvikling, dels at der ikke eksisterer en almenlydlig definition af grønne job. Der er, som tidligere nævnt, betydelige usikkerheder forbundet med mismatch-analyser og ved beregninger af udbud og efterspørgsel efter forskellige typer af arbejdskraft. Det udfordrer opsamling af ny systematisk viden inden for området og vanskeliggør sammenligneligheden af de analyser, der er produceret. Arbejdsgruppen har derfor valgt ikke at gå nærmere ind i udfordringerne ved prognostisering af arbejdskraftbehov, men valgt udelukkende at se på uddannelsessystemernes evne til at imødekomme aktuelle og fremtidige kompetencebehov.

1.2 Klimalov, politiske udspil og kompetencer

Regeringen indgik i december 2019 sammen med Folketingets partier *Aftale om klimalov*², der skal sikre en reduktion af de danske drivhusgasudledninger med 70 pct. i 2030 i forhold til niveauet i 1990 samt et langsigtet mål om klimaneutralitet senest i 2050. Realiseringen af klimalovens målsætninger vil skabe mange nye jobs, mens andre jobs med al sandsynlighed vil forsvinde. Endvidere har Regeringen indgået en række aftaler med fokus på klima inden for energi, byggeri, transport, affald og landbrug, der kan få indflydelse på efterspørgslen efter nye kompetencer. Med aftalen om *En ny reformpakke for dansk økonomi* fra 21. januar 2022 har regeringen og aftalepartierne afsat op til 1,3 mia. kr. årligt til investeringer i uddannelse samt 1 mia. kr. til investeringer i grøn omstilling. Endvidere permanentgøres ordningen med 110 % af dagpengesatsen ved deltagelse på udvalgte erhvervsuddannelser. Regeringen har siden dens tiltræden i 2019 samlet investeret over 90 mia. i den grønne omstilling.

Det er centralt for den grønne omstilling, at der er arbejdstagere med de rette kompetencer til at varetage de nye grønne jobs, ligesom der kan være behov for opkvalificering af arbejdstagere, der har mistet job som følge af den grønne omstilling. Dette er i tråd med klimaloven, som tilsiger, at omstillingen skal ske under hensyn til en række guidende principper, herunder bl.a. social balance og beskæftigelse. Da regeringen tiltrådte, var opgaven at skære ca. 19 mio. ton CO₂e af udledningerne i 2030 for at nå målet om 70 pct.-reduktion i 2030 ift. 1990. Regeringen har sammen med Folketingets partier indgået

¹DK2030 - et grønnere, sikrere og stærkere Danmark 2030, Finansministeriet, 2022

² Tænketanken Concito afholdte 27. september 2021 sammen med Ingeniørforeningen IDA, State of Green, Dansk Erhverv og Mandag Morgen konference om fremtidens grønne arbejdsmarked, hvor de præsenterede et bud på fremtidens grønne jobs og kompetencer. <https://concito.dk/fremtidens-groenne-arbejdsmarked/ny-definition-paa-groenne-kompetencer-jobs>.

en række politiske aftaler som bidrager til, at Danmark nu er næsten tre fjerdedele af vejen mod at opfylde målet. Det betyder for det første, at der allerede er iværksat flere initiativer, som potentielt kan påvirke arbejdsmarkedet. Som beskrevet i *Køreplan for et grønt Danmark* er det regeringens ambition, at alle de nødvendige beslutninger for at nå 70 pct.-målet er truffet i 2025. Disse yderligere beslutninger kan også få betydning for arbejdsmarkedet og de kompetencer, som efterspørges. Ud over de politiske beslutninger forventes det også, at erhvervslivet i de kommende år vil foretage prioriteringer, der understøtter den grønne omstilling, som også forudsætter, at de relevante kompetencer er til stede. Arbejdsgruppen finder det relevant, med henblik på at konkretisere et fremtidigt kompetencebehov, at fokusere på brancher og jobområder inden for sektorer, hvor drivhusgasudledningerne primært stammer fra, og som alle skal omstilles for at realisere 70 pct.-målet i 2030. Hermed fokuserer arbejdsgruppen på de dele af arbejdsmarkedet, der er centrale for at realisere 70 pct.-målsætningen ved eksempelvis at producere vedvarende energi (havvind, landvind, sol, biogas mv.), udbygge el-infrastruktur (distribution, transmission, ladestandere mv.), udvikle nye teknologier (fangst og lagring af CO₂ (CCS), Power-to-X), energioptimere og energieffektivisere i bygninger og industrien mv.

1.3 Opsamling

I relation til den grønne omstilling er der gennem en række politiske aftaler truffet beslutninger, der potentielt vil påvirke efterspørgslen efter grønne jobs og kompetencer, og flere aftaler vil komme til i fremtiden. Det er vanskeligt direkte fra disse politiske aftaler af udlede konkrete kompetence- og arbejdskraftbehov.

Endvidere er der en række usikkerheder forbundet med definitionen af "grønne" job og kompetencer, hvilket sammen med store usikkerheder ved fremskrivning af arbejdskraftbehov gør det vanskeligt at fremskrive specifikke kompetencebehov for grønne kompetencer.

2 Styringsrammer i uddannelses- og beskæftigelsessystemerne – styrker og svagheder

Da Danmark står over for at skulle indfri de ambitiøse mål i *Aftale om klimalov* inden for en relativt kort tidshorizont, er det vigtigt at sikre, at de nuværende uddannelses- og kompetenceudviklingssystemer hurtigt og effektivt kan understøtte den grønne omstilling.

Følgende afsnit vil præsentere, hvor der inden for de eksisterende styringsrammer for udvikling af erhvervsuddannelser og efteruddannelse vil kunne opstå udfordringer med at matche en kommende efterspørgsel, samt svare på hvad der skal til for på sigt at kunne imødekomme efterspørgselsbehovet i forhold til arbejdskraft og kompetencer, jf. kommissoriet.

2.1 Rekruttering og mobilitet

Dette afsnit ser på, hvordan de eksisterende uddannelses- og beskæftigelsessystemer søger at tilpasse indsatser og udbud til de aktuelle og fremtidige behov på arbejdsmarkedet samt identificerede udfordringer hermed.

2.1.1 Opkvalificering i uddannelsessystemet

De danske uddannelsesinstitutioner er en vigtig brik i den grønne omstilling og opkvalificering af arbejdskraften. På trods af udfordringerne med at fremskrive behovet for arbejdskraft og kompetencer er der forventninger om knaphed på faglært og specialiseret arbejdskraft i fremtiden. Behovet for opkvalificering kan i særlig grad ramme ældre grupper af faglærte og ufaglærte, men alle grupper på arbejdsmarkedet forventes at blive påvirket af den grønne omstilling.

Derfor er det uddannelsespolitiske fokus på unges valg i det ordinære uddannelsessystem i retning af erhvervsuddannelserne, og på om ufaglærte på arbejdsmarkedet løftes i retning af faglært niveau. Dette løft kan ske i det ordinære uddannelsessystem på erhvervsuddannelserne og i efter- og videreuddannelsessystemet, som både kan være målrettet ufaglærte og faglærte, der skal løftes med særlige eller specialiserede kompetencer fx fra akademi- eller diplomuddannelser. Opkvalificering handler først og fremmest om at bygge ovenpå eksisterende funktioner og kompetencer og i forhold til grøn omstilling skal alle have mere viden om bæredygtige og klimavenlige løsninger.

Det er kompetencer, som skal sikres på både grunduddannelserne for de unge, som skal til at træde ind på arbejdsmarkedet, og via efteruddannelsessystemet for dem som allerede er og har været i beskæftigelse.

Uddannelsessystemet har løbende dialog med relevante parter og aftagere for at sikre, at uddannelserne og kurserne svarer til den kompetenceefterspørgsel, der er på arbejdsmarkedet lige nu og her.

Faglige udvalg og efteruddannelsesudvalg har ansvaret for løbende at tilpasse og udvikle henholdsvis erhvervsuddannelser og arbejdsmarkedsuddannelser, så de afspejler behovet på arbejdsmarkedet. Udvalgene har også fokus på uddannelser rettet mod den grønne omstilling, der ofte udvikles i tæt samarbejde mellem skolerne og i dialog med branchen. Arbejdet understøttes bl.a. af Børne- og Undervisningsministeriets pulje til udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser mv, hvor langt størstedelen af ef-

teruddannelsesudvalgene har fået bevilget midler til udvikling af undervisningsmaterialer og arbejdsmarkedsuddannelser målrettet udvikling af grønne kompetencer og/eller analyser, der fx afdækker fremtidige kompetencebehov på baggrund af den grønne omstilling.

Såfremt det bliver efterspurgt af arbejdsmarkedet, har AMU-systemet mulighed for forholdsvis hurtigt at ændre og tilpasse udbuddet af uddannelse og opkvalificering.

De videregående uddannelsesinstitutioner tilpasser løbende indholdet i akademi-, diplom- og masteruddannelserne i samarbejde med bl.a. parterne, aftagerpanelerne og uddannelsesudvalgene. Der er både mulighed for at justere indholdet og tilrettelæggelsen af de enkelte moduler, modulsammensætningen, udvalget af valgfrie grønne moduler osv. På akademi- og diplomuddannelserne godkender tværinstitutionelle faglige fællesudvalg nye uddannelsesretninger og moduler. Erhvervsakademier og professionshøjskoler har derudover en regional dækningsforpligtelse, og det er repræsentanter fra organisationerne i bestyrelserne, som er med til at fastlægge institutionens dispositioner, investeringer og fokusområder. Universiteterne har selv kompetence til at tilpasse masteruddannelserne.

Også for faglærte er der brug for efteruddannelse på videregående niveau i forhold til den grønne omstilling. Det gælder især på det tekniske område, hvor der eksempelvis er krav om autorisationsgivende uddannelse på videregående niveau, hvis en virksomhed skal have offentligt tilskud til at installere varmepumper.

2.1.2 Opkvalificering i beskæftigelsessystemet

Beskæftigelsespolitikken har som mål at få ledige hurtigst muligt tilbage i arbejde og på denne måde bl.a. understøtte, at virksomhederne kan få den arbejdskraft, de har brug for. Der er også et mål om at understøtte arbejdsmarkedsfastholdelse af personer, der er i risiko for at miste sit job som følge af fx nedslidning. Fokus i denne indsats er primært på den aktuelle arbejdskraftefterspørgsel.

For at målrette opkvalificeringsindsatsen af ledige – og dermed den konkrete efterspørgslen af arbejdskraft – er der etableret en række nationale og regionale positivlister, der er målrettet kurser, som ledige kan deltage i. Positivlisterne har kort fortalt til hensigt at sikre, at opkvalificeringen matcher virksomhedernes behov.

En udfordring med positivlisterne er at få dem til at afspejle den aktuelle efterspørgsel på arbejdskraft. Fx udarbejdes de nationale positivlister til ordningen med ret til seks ugers jobrettet uddannelse én gang om året på baggrund af et dataudtræk fra Arbejdsmarkedsbalancen³, hvorfor der kan opstå ændringer i arbejdskraftsbehovet i løbet af året, som ikke vil være afspejlet i den gældende nationale positivliste. Det er dog usikkert, om dette reelt er et problem ift. den grønne omstilling.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har udviklet det såkaldte "kompetenceværktøj" i et forsøg på at skaffe mere konkret og aktuel viden om kompetenceefterspørgslen. Kompetenceværktøjet er et redskab som udstiller, hvilke kompetencer der efterspørges i jobopslag. Herved bliver det muligt at opdage, om en generel mangel på fx elektrikere også er et udtryk for mangel på *specifikke* kompetencer inden for elektrikerfaget.

³ Arbejdsmarkedsbalancen er et redskab udarbejdet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, der giver et billede af jobmuligheder indenfor 900 forskellige stillinger i alle regioner. <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/>

Eksempler på match mellem udbud og efterspørgsel inden for den grønne omstilling

Der er flere områder, hvor udbud og efterspørgsel inden for den grønne omstilling matcher. Det er fx inden for anlægsgartnerfaget og landbrugsuddannelsen, hvor der fx er oprettet kurser rettet mod nye fødevaregrupper og praksisser inden for det grønne område.

Tilsvarende har man inden for mekaniker, elektriker og VVS-området i flere år arbejdet med tilpasning af grønne kompetencer, der er bundet til branchebehov og den teknologiske udvikling. Inden for det merkantile område ser skolerne frem til at kunne udbyde nye kurser inden for bl.a. bæredygtige indkøb og ledelse af bæredygtig forretningsudvikling.

JobVEU-modellen

De otte Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) fik med *Trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse* fra 2017 til opgave at udarbejde en strategi og sætte retning for VEU-indsatsen samt udvikle og styrke samarbejdet og koordineringen mellem aktørerne på området.

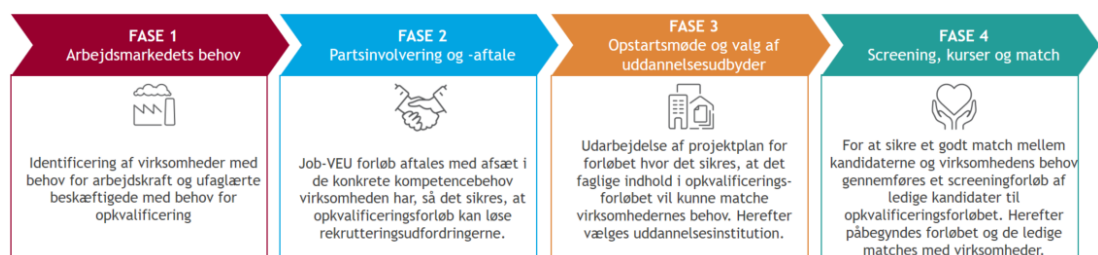
Konkret blev det udmøntet via den såkaldte "Job-VEU model", der formaliserer samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter, uddannelsesinstitutioner og beskæftigelsessystemet om at opkvalificere ledige og beskæftigede inden for områder med rekrutterings- og flaskehalsudfordringer. RAR har i denne sammenhæng til opgave at sætte retning for VEU-indsatsen via udpegning af regionale indsatsområder/-brancher, hvor der er særligt behov for at igangsætte opkvalificeringsforløb. Der er ansat VEU-koordinatorer ved STARs tre regionale arbejdsmarkedskontorer (AMK), som i det daglige har til opgave at koordinere opkvalificeringsforløbene og samarbejdet mellem lokale virksomheder, uddannelsesinstitutioner og lokale jobcentre. Udgangspunktet for Job-VEU modellen er altid virksomhedernes konkrete behov for kompetencer med henblik på at skabe det bedst mulige match mellem virksomheden og den ledige samt opkvalificering af beskæftigede.

Der arbejdes typisk med følgende grupperinger inden for Job-VEU modellen, der hver især har forskellige udfordringer og muligheder, og som derfor kræver forskellige indsatser:

- Ledige, der mangler basale færdigheder (f.eks. sprog, læse, skrive, regne og digitale)
- Ledige med basale færdigheder, men uden relevant erhvervs-/brancheerfaring
- Ledige med relevant erhvervs-/brancheerfaring, men uden specifikke kvalifikationer
- Beskæftigede med relevant erhvervs-erfaring, men uden specifikke kvalifikationer

Med afsæt i de udpegede indsatsområder/-brancher bringes de relevante aktører sammen, og der igangsættes konkrete VEU-opkvalificeringsforløb for ledige og beskæftigede, jf. eksemplet nedenfor. Det konkrete arbejde med at etablere og afvikle VEU-forløb foregår med afsæt i Job-VEU-modellens faser, jf. Figur 2.1. Job-VEU-modellen er således ét redskab i arbejdet med at understøtte, at virksomheder får den rette arbejdskraft, herunder arbejdskraft der kan understøtte den grønne omstilling.

Figur 2.1: Job-VEU modellens faser



Eksempel på et grønt VEU-projekt

Der er udtalt mangel på elektrikere, som skal bruges til mange anlægsprojekter og andre vigtige opgaver relateret til den grønne omstilling.

For at frigøre elektrikerressourcer har Arbejdsmarkedskontor Øst initieret et projekt med at uddanne kabelmontører, som vil blive certificerede til at trække kabler og andet arbejde, som elektrikere ellers normalt udfører, men som ikke kræver en elektrikeruddannelse. På den måde kan elektrikere arbejde mere effektivt ved at overlade nogle opgaver til kabelmontører.

Dansk El-forbund og Tekniq Arbejdsgiverne har aftalt det konkrete indhold i en kursuspakke, der kvalificerer og certificerer ufaglærte til at varetage udvalgte opgaver på el-området. Tekniq Arbejdsgiverne melder, at der er behov for rekruttere kabelmontører. Forløbet er altså med henblik på ansættelse i forlængelse af kursus.

2.1.3 Indsatser og udfordringer i uddannelses- og beskæftigelsessystemerne

Uddannelsessystemet

Erhvervsuddannelserne samt efter- og videreuddannelserne er indrettet, så de løbende bliver tilrettet de ændrede behov på arbejdsmarkedet. En af de aktuelle udfordringer er dog, at der ikke bliver uddannet faglærte nok. Det skyldes blandt andet den manglende søgning til erhvervsuddannelserne. Evalueringer⁴ peger på, at det kan skyldes, at unge vælger ungdomsuddannelse efter påvirkning fra forældre og nære relationer, at unge vælger uddannelse efter interesser og områder, hvor de er eller opfattes som fagligt dygtige samt, at unge udskyder det skelsættende uddannelsesvalg og har fordomme og mangler viden om erhvervsuddannelserne. Gymnasiet fremstår for mange som det valg, der giver flest muligheder, og betragtes desuden som en velkendt og tryk fortsættelse af grundskolen. Samtidig er der undersøgelser⁵, der peger på, at der kan være mindre tilbøjelighed til at deltage i uddannelse blandt ufaglærte med manglende basale færdigheder i dansk, matematik mv. – fx på grund af dårlig skoleerfaringer – hvilket kan være nødvendige forudsætninger for at kunne opkvalificeres og omskoles.

På Finansloven for 2021 blev afsat en pulje til grøn efteruddannelse og opkvalificering på 200 mio. kr. Puljen er afsat til udstyr og udvikling af undervisningsmateriale på erhvervsuddannelser og arbejdsmarkedetsuddannelser. Dertil er der nedsat en grøn iværksætterpulje til ungdomsuddannelser på 10 mio. kr. årligt i perioden 2021-2023 med henblik på at sikre en stærk iværksætterkultur, som er afgørende for, at Danmark er i stand til at løse fremtidens udfordringer på det grønne område.

Med aftalen om *”En ny reformpakke for dansk økonomi”* fra 21. januar 2022 har regeringen og aftalepartierne aftalt, at der etableres tre klimaerhvervsskoler, der skal være kraftcentre med fagligt stærke miljøer for grøn omstilling og bæredygtighed. Skolerne skal være faglige fyrtårne og udstillingsvinduer for de førende teknologier i tæt samarbejde med de førende virksomheder på området. Det vil understøtte, at kommende generationer af faglærte får en uddannelse af højeste kvalitet, og at arbejdsstyrken er rustet til den grønne omstilling. Endvidere er det aftalt, at permanentgøre muligheden for, at ufaglærte og faglærte med en forældet uddannelse og som er fyldt 30 år, får ret til at starte på udvalgte erhvervsuddannelser, mens de modtager 110 pct. af deres hidtidige dagpengesats. Uddannelsesløftet vil være målrettet uddannelser med mangel på arbejdskraft og uddannelser, hvor den ledige efter endt uddannelse har gode muligheder for job.

⁴ <https://dea.nu/i-farver/publikationer/analyseprojekt-hvad-driver-de-unges-uddannelsesvalg/>

⁵ <https://www.uvm.dk/internationalt-arbejde/internationale-undersogelser/piaac/piaac-2012>

Med aftalen om *"Grøn skattereform for industri mv."* fra juni 2022 blev aftalt, at der var behov for at styrke de grønne efteruddannelses- og opkvalificeringstilbud for at understøtte, at virksomheder har adgang til de rette kompetencer til den grønne omstilling. Det fremgår, at midlerne kan målrettes fx grønne udstyrsinvesteringer og kompetenceudvikling af undervisere samt udvikling og afprøvning af grønne undervisningsforløb. Det blev aftalt at afsætte 100 mio. kr. årligt i 2025 og 2026 til en reserve til grøn efteruddannelse og opkvalificering.

I forbindelse med høringen forud for nærværende rapport blev der udtrykt et behov for en systematisk gennemgang af arbejdsmarkedsuddannelserne og erhvervsuddannelserne med henblik på at identificere, om udbuddet er ambitiøst nok i relation til grønne kompetencer i forhold til de politiske målsætninger og udviklingen inden for brancherne. En sådan gennemgang vil dog indeholde en række forbehold, jf. afsnit 1.1.1 om fremskrivning af arbejdskraftbehov. For at opnå et vidensgrundlag om grøn omstilling i de videregående uddannelser, har Uddannelses- og Forskningsstyrelsen udarbejdet en kortlægning af omfanget af, og indholdet i, grøn omstilling i uddannelser⁶. Forud for kortlægningen har Uddannelses- og Forskningsstyrelsen udarbejdet en forståelsesramme til at definere grøn omstilling i uddannelser. Forståelsesrammen definerer grøn omstilling i uddannelser, som en uddannelse, der har et grønt læringsudbytte, der giver dimittenderne viden, færdigheder og kompetencer til at bidrage til løsningerne af væsentlige samfundsudfordringer i forhold til at komme i mål med den grønne omstilling.⁷ Definitionen tager afsæt i en række temaer, der karakteriserer væsentlige udfordringer i forhold til at nå i mål med Regeringens 2030-målsætning, samt væsentlige potentialer i at øge arbejdstyrkens kompetencer og forskningen inden for områderne.

Kortlægningen viser, at uddannelsesinstitutionerne allerede gør meget for at tilpasse uddannelserne til efterspørgslen efter grønne kompetencer. Hele 65 pct. af de videregående uddannelsesudbud giver kompetencer med relevans for den grønne omstilling, mens det gør sig gældende for 39 pct. af de videregående efteruddannelsesudbud. Kortlægningen viser også, at det især er akademiuddannelserne – der særligt er målrettet faglærte – der indeholder grønt læringsudbytte.

På tværs af uddannelsesniveauer er et løbende behov for, at underviserne er opdateret inden for nye branchespecifikke grønne teknologier, standarder, dokumentationskrav, mærkningsordninger mv., og hvordan den grønne omstilling påvirker jobfunktionerne, virksomhederne og brancherne, så undervisningen og undervisningsmaterialet er opdateret i forhold til virksomhedernes behov.

Der kan endvidere være udfordringer med at få fyldt undervisningsholdene op, særligt i relation til højtspecialiseret undervisning på AMU-kurser og akademimoduler. I forbindelse med høringen blev der bl.a. gjort opmærksom på, at der er stor forskel på, hvor tæt jobcentre, virksomheder og uddannelsesinstitutioner samarbejder og i hvor høj grad de enkelte aktører prioriterer indsatsen målrettet opkvalificering, og at der opleves et behov for tættere samarbejde og mere videndelig på tværs af kommunerne.

I marts 2021 etablerede regeringen det såkaldte digitaliseringspartnerskab, som i oktober 2021 præsenterede en række anbefalinger⁷ i relation til eksempelvis digitalisering inden for uddannelse og kompetenceudvikling. Styrket digitalisering vil bl.a. bidrage til den grønne omstilling samtidigt med, at bidrage til innovation og udvikling.

Beskæftigelsessystemet

I beskæftigelsessystemet eksisterer en række ordninger vedrørende uddannelse og opkvalificering, ligesom der er igangsat en række midlertidige opkvalificeringstiltag⁸, som særligt sigter mod at få ufaglærte voksne til starte på en erhvervsuddannelse.

⁶ <https://ufm.dk/uddannelse/temaer-og-indsatsomrader/gron-omstilling-i-uddannelser>

⁷ <https://fm.dk/udgivelser/2021/oktober/visioner-og-anbefalinger-til-danmark-som-et-digitalt-foregangsland/>

⁸ Se fx <https://www.kk.dk/nyheder/kobenhavn-vil-skaffe-flere-faglaerte-unge-til-den-groenne-omstilling>

Tiltag til at understøtte målet om at sikre flere faglærte er fx voksenlærlingeordningen samt en pulje til uddannelsesløft. Som tidligere nævnt har man herudover blandt andet valgt at permanentgøre muligheden for uddannelsesløft inden for udvalgte erhvervsuddannelser på 110 pct. af den hidtidige dagpengesats.

Der arbejdes i beskæftigelsessystemet med at tilbyde en håndholdt og fleksibel opkvalificeringsindsats i tæt dialog med virksomheder, uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedets parter for at sikre målrettede og relevante opkvalificeringstilbud af både ledige og beskæftigede, hvilket særligt sker via den omtalte Job-VEU model.

2.2 Rammer for forandring af uddannelserne

Følgende beskriver de nuværende muligheder og indsatser i uddannelsessystemet for at imødekomme et forventeligt stigende behov for opkvalificering og omskoling ifm. grøn omstilling.

2.2.1 Erhvervsuddannelserne

Erhvervsuddannelserne (eud) er vekseluddannelser, hvor der veksles mellem praktisk oplæring i en praktikvirksomhed og teoretisk undervisning i en skoleperiode. Erhvervsuddannelserne er inddelt i fire hovedområder:

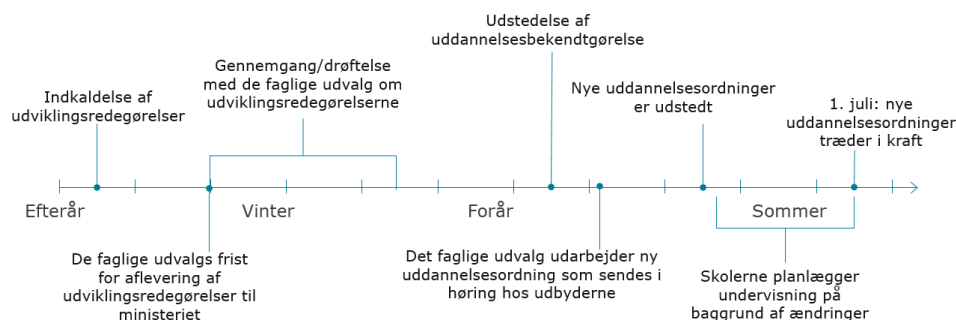
1. Omsorg, sundhed og pædagogik
2. Kontor, handel og forretningsservice
3. Fødevarer, landbrug og oplevelser
4. Teknologi, byggeri og transport

Der findes i mere end 100 erhvervsuddannelser. Disse er forankret i faglige udvalg, der nedsættes af arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne med et lige stort antal arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter og med elevrepræsentation. De faglige udvalg skal følge den erhvervsmæssige udvikling og udviklingsmuligheder inden for udvalgets område og tilgrænsende områder og efter behov tage initiativ til nyetablering, omlægning og nedlæggelse af uddannelser.

Hvert tredje år skal de faglige udvalg udarbejde en udviklingsredegørelse for samtlige erhvervsuddannelser med ændringsønsker og argumenter for at udvikle uddannelsen (se Figur 2.2 herunder). Hvis der opstår behov for udvikling af en uddannelse inden for den treårige periode, har det faglige udvalg mulighed for at udarbejde og indsende en udviklingsredegørelse årligt til Børne- og Undervisningsministeriet. Børne- og Undervisningsministeriet træffer beslutning om de faglige udvalgs udviklingsønsker. De faglige udvalg kan således løbende ønske ændringer af uddannelserne, så grønne kompetencer får større vægt i uddannelserne.

Figur 2.2: Proces for udvikling af erhvervsuddannelser

Proces for udvikling af erhvervsuddannelserne



Som nævnt i eksemplerne i afsnit 2.1.3 er der sket en løbende udvikling af uddannelsernes hen mod grønne kompetencer. Arbejdsmarkedets parter har via de faglige udvalg og efteruddannelsesudvalgene ansvaret for, at nye elementer løbende indoptages i uddannelserne, ligesom uaktuelle elementer tages ud. Generelt er der ikke foretaget ændringer i uddannelsernes grundlæggende struktur, herunder fx antallet af skoleuger, der for mange uddannelsers vedkommende er historisk bestemt. Der vil således kunne være enkelte uddannelser, der undtagelsesvist enten i en periode eller permanent vil have behov for forlænget uddannelsestid. Der er ikke tegn på, at dette er en generel problemstilling. Der er eksempler fra erhvervsuddannelsernes udviklingsredegørelse for hhv. 2019 og 2020, hvor der for stukkaturuddannelsen er tale om en forlængelse af skoleundervisningen i hovedforløbet – og flytning af svendepróven, og for maskinsnedkeruddannelsen er tale om en fritagelse for 10 % afkortning af euv2-skoleundervisningen.

Hertil kommer 100 mio. kr. årligt i 2021 og 2022 til opkvalificering og efteruddannelse inden for klimatilpasning og grøn omstilling (se afsnit 2.1.1).

2.2.2 Arbejdsmarkedsuddannelserne

Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) skal understøtte, at ufaglærte og faglærte kan udvikle deres faglige kompetencer i takt med efterspørgslen på arbejdsmarkedet. Der eksisterer i dag godt 3.000 arbejdsmarkedsuddannelser. Efteruddannelsesudvalg (EUU) nedsat af arbejdsmarkedets parter er ansvarlige for løbende at udvikle arbejdsmarkedsuddannelserne, så de afspejler behovet på arbejdsmarkedet. Hvis der er et nyt kompetencebehov fx i forhold til grønne kompetencer, er det efteruddannelsesudvalgets ansvar at opfange det i forhold til deres respektive brancher.

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK) kvalitetssikrer udvikling af nye uddannelser i forhold til de formelle rammer. Arbejdsmarkedsuddannelser udbydes af godkendte AMU-udbydere, der er forpligtet til at sikre, at der udbydes arbejdsmarkedsuddannelser, så efterspørgslen imødekommes.

Eksempel: Analyse om skærpede krav til affaldssortering

Under Børne- og Undervisningsministeriets pulje til udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser mv. 2020-2022 har Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg gennemført en analyse, der kortlægger de konsekvenser, som skærpede krav på affaldshåndteringsområdet vil have for kompetencekrav til medarbejdere på ejendomsserviceområdet. Analysen er foretaget i forlængelse af udvalgets øvrige arbejde med fremtidige kvalifikationskrav som følge af klimaforandring og stigende fokus på bæredygtighed i perspektiv af FN's Verdensmål. Analysen viste et behov for intensivering og udbygning af kompetencer i forhold til større forståelse for den - også globale - kontekst, som affaldshåndtering og affaldssortering må forstås og praktiseres i forhold til, herunder informationen til udvalgte beboergrupper og det tværsektorielle samarbejde med kommunale myndigheder og medarbejdere omkring affaldssortering mv. På baggrund af analysen udarbejder udvalget supplerende AMU-kurser.

2.2.3 Videregående Voksen- og Efteruddannelse

Udviklingen af videregående VEU-tilbud i relation til grøn omstilling

Udvikling af videregående VEU-udbud bygger på et fagligt vidensgrundlag bl.a. fra de videregående uddannelsesinstitutioners forsknings- og udviklingsaktiviteter, og øvrige vidensaktiviteter i samarbejde med aftagere og andre interessenter. Institutioner tilpasser løbende uddannelsernes indhold på baggrund af institutionernes faglige vidensgrundlag og udvikling af nyt indhold og nye uddannelsesudbud vil typisk komme fra institutionen i samarbejde med interessenter på baggrund af ny faglig viden. I tilpasningen af de videregående efteruddannelsesudbud skal der skelnes mellem helt nye uddannelser og nye moduler under eksisterende uddannelser.

Eksempler på videregående VEU-tilbud i relation til grøn omstilling

Eksempler på grønne deltidsuddannelser

- Akademiuddannelse i energiteknologi
- Diplomuddannelse i energi og miljø
- Master i bæredygtigt byggeri (midler bevilget fra UFM og VEU-trepartsaftalens udviklingsprogram)

Eksempler på nye grønne moduler under eksisterende deltidsuddannelser

- Bæredygtig forretningsforståelse (under akademiuddannelsen i transport og logistik)
- Miljø og innovation (under diplom i bioteknologi, procesteknologi og kemi)

Eksempler på nye særskilte moduler

- Vurdering af virkninger på miljøet (masterniveau, Aalborg Universitet)
- Certifikat i miljøret (masterniveau, Syddansk Universitet)

Processen for udviklingen af nye uddannelsesudbud afhænger af typen af tilbud. Analyser har vist, at uddannelsesinstitutionerne generelt ikke oplever gældende lovgivning og regler inden for videregående VEU som en barriere for tilrettelæggelse af kurser og uddannelser. Udviklingen af et helt nyt uddannelsesudbud opleves til tider som ressourcekrævende, da det omfatter ansøgning om prækvalifikation mhp. en vurdering af, om den nye uddannelse er samfundsøkonomisk og uddannelsespolitisk hen-

sigtsmæssig og i øvrigt opfylder lovgivningsmæssige krav. Institutionerne kan dog også tilpasse indholdet i de eksisterende deltidsuddannelser med udgangspunkt i konkrete kompetencebehov, som identificeres i samarbejde med institutionernes aftagere og øvrige interessenter⁹.

VEU-arbejdsgruppen og Videregående VEU's rolle i den grønne omstilling

Som følge af *Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse* (2018-2021) blev en arbejdsgruppe nedsat (VEU-arbejdsgruppen) bestående af arbejdsmarkedets parter og repræsentanter for de videregående uddannelsesinstitutioner, der skal rådgive Uddannelses- og Forskningsministeriet om udvikling af videregående VEU.

I VEU-arbejdsgruppen er der kommet øget fokus på efterspørgslen efter "grønne kompetencer", og hvordan akademi-, diplom- og masteruddannelser kan spille en rolle i den grønne omstilling. Fx er der potentialer ved opkvalificering af faglærte på tekniske akademiuddannelser såsom el- og VVS-installation, byggeteknologi mv., hvor "grøn opkvalificering" bl.a. kan være relevant ift. kommende energirenter af bygninger og boliger samt udbygning af fjernvarme.

VEU-arbejdsgruppen har desuden fokus på grøn omstilling i forbindelse med de udviklingsmidler, som gruppen hvert år udmønter til forsøgs- og udviklingsprojekter. I 2020 bevilgede arbejdsgruppen midler til tre projekter rettet mod grøn omstilling, bl.a. en masteruddannelse i bæredygtigt byggeri, mens der i 2021 bl.a. blev bevilget midler til projekter om grøn omstilling af fødevarerhverv og om grøn transport. I 2022 forventer VEU-arbejdsgruppen igen at anvende forsøgs- og udviklingsmidler til projekter, der bidrager til grøn omstilling.

2.2.4 Opsamling

Der er ikke konkret anledning til at antage, at uddannelserne ikke har forudsætningerne for løbende at tilpasse sig ændrede kompetencebehov. På en række uddannelser inden for f.eks. transport, fødevarer og byggeri har man gennem flere år arbejdet med bæredygtighed og udvikling af sektorspecifikke grønne kompetencer, og denne proces vil utvivlsomt fortsætte på alle uddannelser.

De videregående uddannelsesinstitutioner har ansvaret for at udvikle og tilpasse deres uddannelser med udgangspunkt i institutionernes viden grundlag, som udvikles bl.a. i samarbejde med aftagere og andre interessenter. Arbejdsmarkedets parter har ansvaret for at sikre, at eud og AMU opfylder arbejdsmarkedets aktuelle og erkendte fremtidige behov. Dette arbejde er sektor-/branche-/overenskomst opdelt, hvilket kan medføre udfordringer i at opfange og håndtere nye brancher og trends samt branchetværgående kompetencebehov. Tilsvarende er kvaliteten af uddannelserne bl.a. afhængig af det leverede vidensgrundlag samt institutionernes og underviseres udstyr og kompetencer og udarbejdelse af nyt undervisningsmateriale for at sikre imødekomme af efterspørgslen.

Erhvervsuddannelsernes indhold reguleres ved, at brancherne monitorerer deres uddannelser og afreporterer deres eventuelle ændringsbehov i uddannelsernes udviklingsredegørelser. Efterhånden som behovene på arbejdsmarkedet ændres, ændres indholdet i uddannelserne. Uddannelserne justeres altså løbende, men der kan være en systemisk forsinkelse mellem erkendte behov for nye kompetencer og færdiguddannede faglærte.

Den grønne omstilling er forbundet med et politisk tidsfastsat mål. Dette kan i en periode lægge pres på særligt erhvervsuddannelserne faglige indhold. Som nævnt i afsnit 2.1.1 sker der løbende tilpasning af uddannelsernes indhold. På trods af dette kan den hastige teknologiske udvikling undtagelsesvist bevirke, at der i enkelte uddannelser i en periode vil kunne opstå et dobbelt behov i takt med at nye teknologier indføres og gamle på sigt kan udfases. F.eks. vil elektrikere både skulle kunne sætte el-radiatorer op, men også lære at montere varmepumper. Da uddannelsernes længde er historisk bestemt og ikke kan ændres med kort aftræk, vil det her fx kunne udgøre en udfordring for styringskæden for uddannelserne, at der i nogle uddannelser vil være behov for flere ugers skoleuddannelse med dertil

⁹ Rambøll, 2019, s. 14: <https://ufm.dk/publikationer/2019/analyse-af-barrierer-for-udbud-af-videregaende-veu>

hørende statslig finansiering, da de gamle teknologier/ kompetencer endnu ikke kan udfases (se afsnit 2.2.1). Det er dog vanskeligt at afgøre, om det udgør en reel udfordring, da det afhænger af uddannelsernes omstillingsevner, udviklingen i den grønne omstilling, hvor meget der læres på jobbet (on-the-job-training) osv.

Overordnet peger tilbagemeldinger fra sektorerne på et behov for justeringer af visse eksisterende uddannelser i retning af sektorspecifikke og generiske bæredygtighedskompetencer. Dog kan der i enkelte sektorer være behov for nye uddannelser/uddannelsesretninger. Samtidigt peges i AMU-sektoren på, at det ved ikke-tilstrækkelig efterspørgsel, ofte ikke er økonomisk bæredygtigt for udbydere og derfor aflyses mange kurser. Det er udtryk for, at der ikke er konkret efterspørgsel efter de pågældende kompetencer endnu. Samtidig kan der være behov for at se på udbydernes rammeforhold herunder, om der er behov for en forenkling af de administrative arbejdsgange i forbindelse med efter- og videreuddannelse. Endeligt kan der være mindre tilbøjelighed til at deltage i uddannelse blandt ufaglærte med manglende basale færdigheder i dansk, matematik mv. – fx på grund af dårlig skoleerfaringer – hvilket kan være nødvendige forudsætninger for at kunne opkvalificeres og omskoles.

3 Konklusioner

På baggrund af ovenstående afsnit er arbejdsgruppen kommet frem til følgende konklusioner, der skal besvare kommissoriets tre opgaver

1. afsøge og analysere de nuværende muligheder og indsatser for at imødekomme et forventeligt stigende behov for opkvalificering og omskoling ifm. grøn omstilling.
2. vurdere, hvor der inden for de eksisterende styringsrammer for udvikling af efteruddannelse vil kunne opstå udfordringer med at matche en kommende efterspørgsel efter grønne og klimavenlige løsninger i alle sektorer og de danske hjem.
3. beskrive den eksisterende viden om hvilken betydning den grønne omstilling har for nye teknikker, jobfunktioner og kompetencer.

Konklusion 1: Nuværende muligheder og indsatser for at imødekomme et forventeligt stigende behov for opkvalificering og omskoling ifm. grøn omstilling

- Som udgangspunkt har Danmark et rimeligt omstillingsparat uddannelsessystem. De Faglige udvalg og Efteruddannelsesudvalg har ansvaret for at opfange nye behov og har mulighed for løbende tilpasninger og udvikling af nyt indhold i uddannelserne. På det videregående område tilpasser uddannelsesinstitutionerne løbende indholdet i akademi-, diplom- og masteruddannelserne i samarbejde med bl.a. aftagerpanelerne og uddannelsesudvalgene.
- Der er herudover en række yderligere indsatser for at imødekomme behov for arbejdskraft, opkvalificering og omskoling ifm. grøn omstilling. Det gælder både rekrutteringsindsatser, løbende tilpasning af uddannelsesstilbud og konkrete tilbud til ledige og beskæftigede om at bevæge sig over i jobfunktioner rettet mod "grønne job".
- Opkvalificering af ledige i beskæftigelsesindsatsen er i udgangspunktet jobrettet, hvilket vil sige, at der opkvalificeres med det formål at få den ledige hurtigst muligt tilbage i beskæftigelse – med særligt fokus på områder med mangel på arbejdskraft. Det sikres bl.a. gennem positivlister og et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter. Incitamenter for både individer og virksomheder, som fx voksenlærlinge- og jobrotationsordningen samt muligheden for uddannelsesløft til 80 eller 110 pct. af dagpengesatsen, er værktøjer, der kan understøtte målrettet udvikling i udvalgte sektorer.

Konklusion 2: Udfordringer inden for eksisterende styringsrammer for udvikling af efteruddannelse

- Der opleves regionale forskelle på, hvor tæt jobcentrene samarbejder med virksomheder og uddannelsesinstitutioner, og der kan samtidigt være et behov for tættere samarbejde og mere videndelig på tværs af kommunerne.
- Erhvervsuddannelserne og AMU-systemet er efterspørgselsstyret i den forstand, at arbejdsgivere og arbejdstagere sammen udvikler de uddannelser, de har brug for til det nuværende og fremtidige jobmarked, ligesom indholdet af de videregående uddannelser bestemmes af de videregående uddannelsesinstitutioner i samarbejde med aftagerne, og derfor løbende justeres. Det er fornuftigt at uddanne til identificerede og aktuelle behov. Det vil endvidere være meget vanskeligt at ændre indholdet i uddannelserne, inden behovet reelt opstår.
- Der kan være en systemisk forsinkelse mellem erkendte behov for nye kompetencer og færdiguddannede, og styringsmekanismerne er i mindre grad gearret til hurtigt at kunne omstille indholdet i uddannelserne og dermed imødekomme en situation, hvor efterspørgslen efter kompetencer skifter hurtigere end tidligere. En del kompetencebehov løses dog på den enkelte arbejdsplads gennem "on-the-job-training", som er et central element i den løbende kompetenceudvikling. Dette element må også forventes at kunne bidrage til løsningen af fremtidige kompetenceudfordringer.

- Arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet er rustet til at håndtere nye kompetencekrav, når de er tilstrækkeligt omfattende til at kunne opfanges og analyseres af arbejdsmarkedets parter i de parts-sammensatte udvalg. For erhvervsuddannelserne og AMU gælder det, at arbejdsmarkedets parter har ansvaret for at sikre, at eud og AMU opfylder arbejdsmarkedets aktuelle behov.
- Erhvervsuddannelserne har et relativt langt udviklingsforløb fra et efterspørgselsbehov opstår, til uddannelsen er færdigudviklet, og til der er færdiguddannet arbejdskraft. Med stigende hastighed i ændring i kompetencebehov uddanner (visse af) uddannelserne i høj grad "just in time" – til behov her og nu – og i mindre grad til fremtiden/på forkant. Efteruddannelsessystemerne kan i højere grad understøtte et aktuelt behov ved muligheden for relativt hurtigt at kunne ændre eller oprette nye kurser, ved at kurserne er korte og kan målrettes meget specifikke behov.
- Udviklingsredegørelserne (eud) samt uddannelsesinstitutionernes indarbejdelse af nyt vidensgrundlag i de videregående uddannelser åbner mulighed for at tilføje nyt (teoretisk) indhold i uddannelserne, men spørgsmålet er, om dette kan ske hurtigt nok. Det kan ikke afgøres på foreliggende grundlag. Det kan ikke heller på foreliggende grundlag vurderes, om der er behov for at forlænge udvalgte uddannelser.
- Uanset styringsmekanismerne i dag formår at tilpasse til den aktuelle efterspørgsel, kan dette blive udfordret i takt med hastigheden på omstillingsprocessen. I den aktuelle situation kan uddannelsesindhold først justeres, når der er efterspørgsel af en vis volumen, hvorefter det tager op til 2 år at udvikle/justere indholdet og yderligere 4 år at have en færdig faglært. Der er således en medfødt forsinkelse i et system, der ikke er indrettet til at drive eller være på forkant med en hurtig opstået efterspørgsel og nye teknologier. Meget hastigt opståede ændringer må således håndteres med andre greb end det ordinære uddannelsessystem. Her kan AMU-systemet være en mulighed.
- Kortlægningen af grønne videregående efteruddannelser viser, at der i dag er mange tilbud, hvis faglærte eller personer med videregående uddannelse ønsker grøn opkvalificering. Der er dog især et potentiale i at få mere grønt indhold ind i diplom- og masteruddannelserne, som især er målrettet personer med professionsbachelor- og lange videregående uddannelser.
- Der er i de nuværende rammer og regler for de videregående efteruddannelser rimelige forudsætninger for, at uddannelsesinstitutioner tilpasser og udvikler uddannelserne, så de indeholder de relevante kompetencer til grøn omstilling.
- I forhold til kvalitetssikring af det eksisterende efter- og videreuddannelsesudbud kan der være behov for at se på flere forhold: 1) kapacitetsopbygning (underviserkompetencer, udstyr, faciliteter etc.), 2) graden af fleksibel tilrettelæggelse i forhold til kursisters indholdsmæssige og logistiske behov og endelig 3) økonomisk bæredygtighed og udbudsproblematikker forbundet med at skulle honorere små/nichebehov forbundet med de nyeste og endnu ikke udbredte teknologier og arbejdsprocesser.

Konklusion 3: Eksisterende viden om hvilken betydning den grønne omstilling har for nye teknikker, jobfunktioner og kompetencer

- Det efterspørgselsstyrede uddannelsessystem er ikke bedre end det vidensgrundlag og de input, der er grundlaget for at kunne udvikle uddannelsesindhold. Det handler fx om, hvordan der oversættes og absorberes nyeste viden om nye grønne teknologier, arbejdsprocesser mv. til kompetencebeskrivelser i uddannelser. Viden om både de generelle og specialiserede "grønne" kompetencer, som følger af investeringer og brancheforskydninger, er således afgørende for, at uddannelsessystemerne kan udvikle de nødvendige grønne kompetencer.
- Det er ikke muligt at forudse fremtidig efterspørgsel efter grønne job, hvilket dels skyldes, at der ikke eksisterer en almenyldigt definition af grønne job, dels at efterspørgslen er bevægelig bl.a. i takt med den teknologiske udvikling. Afgrænsning af "grønne job" kræver nærmere overvejelser – for skal det også rumme følgeerhverv som f.eks. bygge-anlæg, svejsning/metal, service? Dertil kommer, at det er afgørende at skelne mellem mangel på arbejdskraft (eksempelvis "flere elektrikere") og mangel på "grønne" kompetencer (eksempelvis "elektrikere med viden om f.eks. energieffektivisering").
- Styrkede grundlæggende og basale færdigheder kan være et element i at understøtte opnåelse af mere specialiserede og tekniske færdigheder og kan være et element for opkvalificering og omskoling af fx ufaglærte.



BØRNE- OG
UNDERVISNINGSMINISTERIET